Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 66 del 19 marzo 2002 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 19 marzo 2002** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 49

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dell'ENAC - quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 - 1999 sottoscritto in data 19 dicembre 2001.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 1998 - 2001 e biennio economico 1998 - 1999

A seguito del parere favorevole espresso in data 14 novembre 2001 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base dell'intesa intercorsa con L'Enac sul testo dell'Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL relativo al personale non dirigente dell'Enac nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 13 dicembre 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **19 dicembre 2001 alle ore 13,30 ,** presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
CGIL/FP (firmato)	**CGIL** (firmato)
CISL/FIT (firmato)	**CISL** (firmato)
UIL (firmato)	**UIL** (firmato)
SALC/UNSA (firmato)	**USPPI** (firmato)

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 e al biennio economico 1998-1999 per il personale dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC)

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente dall'ENAC con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato e a tempo parziale, esclusi i dirigenti. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del D. lgs. 25 febbraio 1999, n. 66, il presente CCNL si applica altresì al personale non dirigenziale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, a cui è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'ENAC.

2. Il presente CCNL comprende una disciplina comune per tutto il personale, ferma restando l'applicazione dell'art. 40, comma 3, del d. lgs. 165/2001 e, pertanto, la previsione delle specifiche disposizioni di cui al titolo X per i professionisti dipendenti.

3. Le disposizioni contenute nel D. Lgs 29 del 1993 e successive modifiche ed integrazioni sono sostituite dalle disposizioni contenute nel D. Lgs 165 del 2001.

4. Al personale dell'Ente soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di fusione, soppressione, trasformazione o riordino, si applica il presente contratto sino alla data di decorrenza dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto collettivo vigente nel comparto o ente di destinazione.

5. L'ente consegna una copia del presente contratto ad ogni dipendente.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1998 e ha scadenza il 31/12/2001

-

per la parte normativa e il 31/12/1999 per la parte economica. In caso di mancata disdetta da una delle due parti, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. L'Ente è tenuto ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico, entro 30 giorni dalla data della stipulazione ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti dell'Ente è corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato è costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23 luglio 1993.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'ENAC di innalzare i livelli qualitativi e quantitativi delle attività svolte nell'ambito delle proprie finalità istituzionali.

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione dei soggetti sindacali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali comprende:

   a. la contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale; in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

   b. la partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione;

   c. le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra i soggetti indicati nell’art.11. Essa si avvale delle risorse dell’apposito fondo unico previsto dall’art.64 e persegue la finalità di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e del lavoro nonché di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. La contrattazione collettiva integrativa è strutturata su due livelli: il primo a livello nazionale ed il secondo a livello territoriale, coincidente con le aggregazioni delle strutture correlate agli ambiti di elezione delle R.S.U.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale sono regolate le seguenti materie:

   a) criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di cui all’art. 64 e di utilizzazione delle stesse risorse per le varie finalità indicate nell’art. 65;

   b) criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale sulla base di programmi, progetti e piani di attività, anche pluriennali, basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati, finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell’organizzazione e di qualità dei servizi;

   c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale del personale in linea con i processi di innovazione;

   d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza dei luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili;

   e) pari opportunità, per le finalità indicate nell’art.10 del presente contratto collettivo, nonché per quelle indicate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;

   f) criteri generali per le attività socio-assistenziali del personale;

   g) adattamento alle esigenze specifiche dell’ENAC delle tipologie di orario definite dall’art.19 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente, con esclusione dell’articolazione degli orari oggetto di concertazione;

   h) gli accordi mobilità per la gestione delle eccedenze del personale;

i) criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria;

j) criteri e modalità operative per la ripartizione, tra le varie unità operative territoriali, del contingente di personale autorizzato a fruire dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art.26, comma 1;

k) criteri per la utilizzazione dei congedi per la formazione di cui all'art.30;

l) definizione delle iniziative di formazione connesse al telelavoro di cui all'art.38, comma 10;

m) definizione del trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione di telelavoro di cui all'art. 38, comma 15;

n) definizione delle condizioni, dei criteri e delle modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori, nonché per l'utilizzo dei servizi sociali, in favore dei lavoratori temporanei ai sensi dell'art.39, comma 6;

o) criteri generali per la organizzazione dei turni di cui all'art.42, comma 1;

p) definizione della disciplina del servizio di pronta reperibilità di cui all'art.43, comma 1;

q) criteri relativi alla mobilità d'ufficio e a domanda;

r) criteri per il superamento del limite individuale annuale delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 44, comma 4;

s) criteri di riparto della quota di risorse derivanti da entrate correlate agli incarichi conferiti al personale, tra il fondo di cui all'art. 64 e il fondo di cui all'art. 91;

t) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

u) individuazione dei nuovi profili professionali;

v) attivazione dei passaggi alla posizione C4, ai sensi dell'art. 65 comma 5.

4. In sede di contrattazione integrativa a livello territoriale, sono regolate le seguenti materie e le altre, tra quelle di cui al comma 3, eventualmente demandate in sede di contrattazione integrativa nazionale:

a) i criteri di applicazione in sede locale della disciplina definita ai sensi del comma 3, lett. b), c), e), f), g), o);

b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché delle misure necessarie ad agevolare il lavoro dei disabili.

5. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a consuntivo, sulla base dei sistemi di incentivazione definiti livello di contrattazione integrativa, sono comunque correlate ai risultati conseguiti nell'attuazione di programmi, progetti e piani di attività e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti nell'ambito del sistema di controllo e valutazione adottato dall'ENAC in attuazione dei principi di cui al d. lgs. 286/1999.

6. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati nell'art.15, sulle materie demandate alla contrattazione integrativa non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi senza esito trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa.

7. I contratti collettivi integrativi di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

8. Fino alla elezione delle R.S.U., secondo la disciplina del CCNQ del 7/8/1998 e del protocollo di intesa del 16/6/1999, la contrattazione integrativa a livello territoriale si svolge soltanto con le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi

essendo legate a fattori organizzativi contingenti. La contrattazione collettiva integrativa individua con cadenza annuale le modalità di utilizzo delle risorse all'uopo destinate nell'ambito dell'autonomia di bilancio dell'ENAC e secondo quanto previsto dal presente contratto.

2. L'ENAC provvede a costituire le delegazioni di parte pubblica abilitate alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e a convocare le delegazioni sindacali di cui all'art.11, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dall'organo preposto al controllo interno secondo le vigenti disposizioni. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organo di controllo entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione tecnico-finanziaria illustrativa. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte del predetto organo di controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

5. L'ENAC trasmette all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6 - Informazione

1. L'ENAC assicura ai soggetti sindacali di cui all'art.11, informazioni periodiche e tempestive sugli atti di valenza generale, aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, ovvero concernenti l'organizzazione degli uffici o la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nelle materie di seguito indicate, l'ENAC fornisce una informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

   A. ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1:

      a) nei casi in cui il presente CCNL prevede la contrattazione integrativa

a livello nazionale o territoriale ovvero la concertazione;

b) definizione dei criteri relativi alla programmazione dei fabbisogni di organici in conseguenza degli indirizzi formulati dagli organi istituzionali di governo;
c) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sulla base delle esigenze dell'attività;
d) verifica periodica della produttività delle unità organizzative centrali e periferiche;
e) verifica dello stato dell'occupazione e delle politiche degli organici;
f) definizione dei criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
g) introduzione di nuove tecnologie e processi di razionalizzazione, anche finalizzati all'affidamento all'esterno dei servizi;
h) criteri generali di organizzazione degli uffici;
i) progetti per la sperimentazione del telelavoro, ai sensi dell'art.38 comma 1;
j) numero, motivi, contenuto e durata dei contratti di lavoro temporaneo, ai sensi dell'art.39 comma 9;
k) interventi in materia di pari opportunità;
l) definizione dei criteri e delle procedure relativi alla valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di elevata responsabilità di cui all'art. 55 e delle necessarie garanzie di contraddittorio;
m) individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale;
n) identificazione delle competenze e dei principali contenuti lavorativi dei profili professionali, anche di nuova istituzione, ai sensi dell'art.51, comma 4;
o) procedure e criteri per lo sviluppo professionale di cui all'art.54;
p) criteri generali per il conferimento degli incarichi di elevata responsabilità di cui all'art. 55.

B. ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

a) verifica periodica della produttività delle unità organizzative;
b) verifica dello stato dell'occupazione e delle politiche degli organici aventi riflessi sulle sedi periferiche;
c) definizione dei criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro nelle sedi periferiche.

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione

adottati e la verifica dei relativi risultati, l'ENAC fornisce un'informazione successiva:

A. ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1:

a) applicazione di sistemi di monitoraggio della produttività e della qualità dei servizi;
b) andamento generale della mobilità del personale;
c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro a livello nazionale;
e) distribuzione complessiva delle risorse del fondo unico di ente di cui all'art. 64 per i trattamenti accessori;
f) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni a livello nazionale;
g) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
h) criteri e relativa graduatoria per la concessione dei permessi per il diritto allo studio, in caso di richieste superiori alle disponibilità individuate ai sensi dell'art.26, comma 1;
i) rivalutazioni, sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita, dei rimborsi massimi in caso di missione di cui all'art. 48 del CCNL RAI 14/07/1997, nonché rideterminazione del valore del buono pasto, per mantenere inalterato il reale potere di acquisto del buono stesso, ai sensi dell'art. 54 c. 2 del CCNL RAI 14/07/1997.

B. ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture territoriali:

a) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
b) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
c) applicazione dei criteri concernenti l'organizzazione del lavoro nelle sedi periferiche.

Art. 7 - Consultazione

1. La consultazione è attivata dall'ENAC prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi diretti riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per le seguenti materie, per le quali è obbligatoria:

A. nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1:

   a) organizzazione e disciplina delle unità organizzative, comunque denominate, consistenza e variazione della dotazione organica e della sua articolazione;
   b) elevazione del contingente massimo per la trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 35.

B. nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2:

   a) organizzazione e disciplina degli uffici.

2. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nei casi previsti dall'art. 19 del d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 8 - Concertazione

1. Sono oggetto di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 1, i criteri generali relativi:

   a) alla definizione delle procedure di selezione per i passaggi di categoria di cui all'art.54;

   b) al conferimento, revoca e durata degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.55;

   c) alla graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art.56 ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione;

   d) all'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sulla base delle esigenze dell'attività;

   e) ai procedimenti e criteri per la stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di formazione lavoro, ai sensi dell'art.42, comma 14;
   f) alla verifica periodica della produttività delle unità organizzative;
   g) criteri generali relativi alla mobilità del personale tra differenti sedi di lavoro.

2. Sono oggetto di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, i criteri generali relativi:

   a) alle modalità di attuazione delle misure in materia di pari opportunità nelle sedi periferiche;

b) alla verifica periodica della produttività nelle sedi periferiche;

c) all’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro nelle sedi periferiche, sulla base delle esigenze dell’attività.

3. La richiesta della concertazione deve essere formulata con atto scritto, entro cinque giorni dal ricevimento dell’informazione di cui all’art. 6, da parte dei soggetti sindacali di cui ai precedenti commi 1 e 2.

4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di correttezza e buona fede.

5. Nel corso della concertazione le parti accertano la possibilità di definire una posizione comune sulle materie oggetto del confronto, che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito di esso è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti.

Art. 9 - Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per l’ente, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l’ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. E’ istituita una Conferenza di rappresentanti dell’ente e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina almeno due volte l’anno – una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti – le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell’ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

3. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10 - Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro, nell'ambito delle più ampie previsioni di cui al d. lgs. 165/2001 ed alla legge n. 125/1991, sono definiti, con la contrattazione integrativa, interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle donne lavoratrici.

2. Presso l'ENAC è inoltre costituito un Comitato per le pari opportunità, composto da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente.

3. Il Comitato per le pari opportunità ha il compito di:

   a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà dell'ENAC, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità previsti dalla normativa vigente, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione comunitari;

   b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini sul lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento;

   c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

   d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

   e) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché di azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991;

   f) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa e partecipazione alle riunioni di contrattazione integrativa dedicate alla discussione delle predette proposte.

4. L'ENAC assicura le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato di cui al comma 3. In particolare, valorizza e pubblicizza con

ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato. Quest'ultimo predispone una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici nell'ambito dell'ENAC.

5. Tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato di cui al comma 3, in sede di contrattazione integrativa, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

   a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;

   b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;

   c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

   d) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto all'orario dei servizi sociali anche nella fruizione del tempo parziale.

6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo.

CAPO II
SOGGETTI SINDACALI

Art. 11 - Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello nazionale di cui all'art. 4, comma 3 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa a livello territoriale di cui all'art. 4, comma 4, fatto salvo lo speciale regime transitorio di cui di cui all'art. 4 comma 8, sono:

   a) le R.S.U.;

   b) le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Art. 12 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

   a) la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 27 gennaio 1999 e ai sensi del protocollo di intesa sottoscritto in data 16/6/1999 dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001;

   b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo quadro indicato nella lettera a).e del relativo protocollo di intesa.

Art. 13 - Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1. Per la parte pubblica, la delegazione è composta come segue:

   a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, dai dirigenti espressamente nominati dall'ENAC;

   b) in sede di contrattazione integrativa a livello territoriale: dai dirigenti espressamente nominati dall'ENAC.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta come segue:

   a) in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale: dai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1;

   b) in sede di contrattazione integrativa a livello territoriale: dai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 2.

Art. 14 - Deleghe a favore delle organizzazioni sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ENAC a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'ENAC e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ENAC sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'ENAC.

5. L'ENAC è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III
PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ

Art. 15 - Principi e regole di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate alla contrattazione stessa.

3. In aggiunta a quanto previsto al precedente comma 2, nel negoziato di contrattazione integrativa che si svolge nelle sedi territoriali le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette prima di aver esperito almeno un tentativo di accordo alla presenza dei soggetti titolari della contrattazione integrativa di livello nazionale.

4. Durante il periodo in cui si svolgono la consultazione o la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della consultazione o della concertazione.

Art. 16 - Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D. lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni e - per quanto concerne i contratti collettivi integrativi - con quelle previste dall'art.5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

   a) 2 mesi per il personale dell'area tecnico, economica ed amministrativa appartenente alla categoria OPERATORE;

   b) 4 mesi per il personale dell'area tecnico, economica ed amministrativa appartenente alle categorie COLLABORATORE e FUNZIONARIO;

   c) 6 mesi per il personale dell'area operativa.

2. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti dell'ENAC che siano stati riclassificati a seguito di processi di selezione interna di cui all'art.64.

3. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art.25 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'ENAC deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso l'ENAC o altra pubblica amministrazione, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

Art. 18 - Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, l'ENAC, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 9, individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n. 68/1999 in materia di diritto al lavoro dei disabili, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge n.104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 19 - Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'ENAC non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo, anche di area diversa, riferito alla stessa categoria di inquadramento, assicurando un adeguato

percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore, anche di area diversa.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.

4. Nel caso di destinazione ad un profilo con trattamento tabellare inferiore il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.

5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ENAC con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art.20.

Art. 20 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs.n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ENAC, quest'ultimo comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'ENAC dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, L'ENAC forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

   a) dipendenti portatori di handicap;

   b) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;

   c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;

   d) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;

   e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;

   f) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap;

   La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. La contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

   a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;

   b) da parte dell'ENAC, al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 34, commi 2 e 6, del ripetuto d. lgs. n. 165/2001.

Art. 21 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute, può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni o della risoluzione, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ENAC si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni o della risoluzione, corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato dall'ENAC al momento della ricostituzione del rapporto.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ENAC ed al permanere del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica, secondo le vigenti disposizioni, qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto delle dimissioni o della risoluzione, il dipendete fruisca di un trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

TITOLO IV
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 - Aspettativa per motivi familiari o personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell'art. 1 comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dagli artt.24 e 25 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da questo contratto collettivo.

Art. 23 - Servizio militare e servizio sostitutivo civile

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENAC per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, l'ENAC corrisponde l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento corrispondente alle voci retributive previste dall'art.61, lettere a), b), c), d), e), e quello erogato dall'amministrazione militare.

6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ENAC per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 24 - Assenze per malattia

1. L'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

   a) "5 bis. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per

lavoro straordinario e turnazione.

b) "5 ter. La disciplina di cui al comma 5bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al d. lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale."
c) "5 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENAC favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati."

2. La lett. a), del comma 6, dell'art. 24 CCNL RAI del 14/7/97 è sostituita come segue:

   "a) l'intera retribuzione fissa mensile, relativa alle voci retributive indicate dalla lettera a) alla lettera i) nell'art. 61, comma 1 del presente contratto"

3. Il comma 8, dell'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente è sostituito dal seguente:

   " L'Ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali."

Art. 25 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. All'art. 25 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente sono aggiunti i seguenti commi:

   a) "4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 24.
   b) 5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengano inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge."

Art. 26 - Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi -

anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'ENAC – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. L'Ente, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le varie unità operative territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

   a. dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;

   b. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

   c. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);

d. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art.6.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata preventivamente con l'ENAC e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art.21, comma 1, del CCNL RAI 14/7/1997 del personale non dirigente.

Art. 27 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 28 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 29 - Disposizioni comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge n. 1204/1971e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

2. L'ente, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 30 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'ENAC, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ENAC una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'ENAC può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art.24 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art.25 dello stesso CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 31- Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs 151/2001 (T.U. di cui all'art. 15 della legge n. 53/2000) che riunisce e coordina le disposizioni previste dalla legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs n.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del D. Lgs n.151/2001, spetta l'intera retribuzione fissa mensile relativa alle voci retributive indicate dalla lettera a) alla lettera j) nell'art. 61, comma 1.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e lett. b) del D. Lgs n.151/2001 , per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti secondo la disciplina del comma 2.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, del D. Lgs n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, della D. Lgs n.151/2001 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D. Lgs 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 32 - Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui all'art.21, comma 1, seconda alinea, del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

Art. 33 - Permessi retribuiti

1. L'art. 21 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

   "9. Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge"

   10. Nei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 6, sono compresi i permessi per donazioni di sangue di cui alla legge n. 584/1967 e successive modifiche ed integrazioni".

TITOLO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34 - Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, l'ENAC può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

   a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

   c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;

   d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

   e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dall'Ente, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'ENAC disciplina, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs.n.165/12001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

5. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

6. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 5 e 8 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso é fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

7. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

8. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista

del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art.17, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.17, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 9. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

9. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

   a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

   b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt.24 e 25 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.24 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art.24 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente;

   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art 21, comma 3, del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente;

   d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art15, comma 5, del CCNL RAI 14/7/1997 del personale non dirigente, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non

risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c;

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

10. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

    a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

    b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

11. La proroga ed il rinnovo deI contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art. 2 della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dalla legge n.196/1997.

12. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

13. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso l'ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

14. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

Art.35 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

    a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

    b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative preventivamente individuate dall'ENAC. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. L'ENAC, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione alle OO.SS. seguita, a richiesta, da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art.36, comma 1. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante reclutamento dall'esterno con le ordinarie procedure stabilite per l'accesso.

4. Nell'ipotesi in cui l'ente non abbia provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. La predetta domanda deve indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 6 a 8.

5. L'ente, entro il termine di cui al comma 4, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

7. L'ENAC, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto a individuare, informandone i dipendenti, le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive

modificazioni ed integrazioni.

8. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'ente non può consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

9. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'ENAC la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.

10. L'ente, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 10 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:

    a) portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;

    b) che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;

    c) che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e l'ENAC.

13. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di esercitare presso l'ENAC i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art.36 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ENAC tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art.35 vengono previamente definiti dall'ENAC e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con i dipendenti.

Art. 37 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D. lgs. n.61/2000 come modificato dal D. Lgs n. 100/2001, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso decreto legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione globale di fatto maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria preso a base di calcolo dall'art.44, comma 4, maggiorata di una percentuale del 50%.

6. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

7. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi, il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal

CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D. Lgs n. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

8. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

9. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonchè altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista in sede di contrattazione integrativa.

10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d. lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs n. 100/2001.

Art.38 - Disciplina sperimentale del telelavoro

1. L'ENAC, previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali di cui

all'art.11, comma 1, può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNQ, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

   a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

   b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ENAC, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori, nel rispetto delle vigenti norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro e fermo restando quanto previsto dall'art. 5 comma 3 dell'accordo quadro del 23/03/2000 in merito all'attivazione di dispositivi di controllo. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico dell'ENAC, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNQ, del 23 marzo 2000.

5. L'ENAC definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di

lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'ente nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'ENAC definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, l'ente attiva opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

11. L'ENAC, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

    a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;

    b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;

    c) copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro

avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 65. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art.39 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. L'ENAC può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. n. 165/2001.

2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

   a) per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;

   b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire i livelli di prestazione attesi;

c) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ENAC, arrotondando, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

5. L'ENAC è tenuto, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

6. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art.65, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale dell'ENAC. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

7. L'ENAC comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n.300/1970.

8. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso l'ENAC i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

9. L'ENAC provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'ENAC fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

10. Alla fine di ciascun anno, l'ENAC fornisce ai soggetti sindacali firmatari del

presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine l'ENAC fornisce alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

11. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto all'ENAC di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art.40 - Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, l'ENAC può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. L'ENAC non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art.20.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

   a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;

   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

   Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria di FUNZIONARI e intermedie le professionalità inserite nella categoria di COLLABORATORI.

6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 15 del CCNL RAI 14/7/1997 del personale non dirigente, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento relativo alla posizione economica iniziale della categoria corrispondente al profilo di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'ENAC, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

11. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del

completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

a) malattia;

b) gravidanza e puerperio;

c) astensione facoltativa post partum;

d) servizio militare di leva e richiamo alle armi;

e) infortunio sul lavoro.

12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

13. Al termine del rapporto l'ENAC è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. L'ENAC disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art.8, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora l'ENAC non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art.41 – Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Esso è articolato su cinque giorni, ovvero su sei giorni fatte salve le esigenze dei servizi connesse con l'attività degli organi istituzionali, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate previa concertazione di cui all'art. 8 del presente contratto.

3. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

4. E' possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge n.1204/1971, legge n. 53/2000, legge n.903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Qualora non venga reso l'intero orario di lavoro d'obbligo, il dipendente è tenuto al relativo recupero entro il mese successivo, salvo cause di forza maggiore. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

6. In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi può essere effettuata, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno. Le forme di

recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

7. Nei confronti del personale ENAC, trova applicazione il d. lgs. n. 532/1999 in materia di lavoro notturno, in particolare per quanto concerne la tutela della salute dei lavoratori, i doveri del datore di lavoro anche con riferimento alle relazioni sindacali, le limitazioni alle relative prestazioni. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, trova applicazione l'art. 6, comma 1, del d. lgs. 26 novembre 1999, n. 532. Sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l'applicazione della disciplina sul lavoro notturno di cui al citato d. lgs. n. 532/1999, relativamente agli aspetti applicativi che il predetto decreto rimette alla contrattazione collettiva.

Art.42 - Turnazioni

1. L'ENAC, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere del lavoro. I criteri generali per la organizzazione dei turni sono definiti in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. Ai fini della determinazione dei compensi previsti dal comma 6, i turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono

compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) fascia pomeridiana: maggiorazione oraria delle voci retributive previste dalle lettere da a) a d) dell'art. 61, comma 1 nella misura del 16%;
   b) fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria delle voci retributive previste dalle lettere da a) a d) dell'art. 61, comma 1 nella misura del 20%;
   c) fascia festiva-notturna: maggiorazione oraria delle voci retributive previste dalle lettere da a) a d) dell'art. 61, comma 1 nella misura del 38%;.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.64.

Art.43 - Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dall'ENAC, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento e simili. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sette volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso di L. 33.600. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è

corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 5; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 64.

Art.44 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è disposta unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dal dirigente. Sono escluse da tale previsione tutte le forme generalizzate di autorizzazione, nonché tutte le forme di lavoro straordinario o supplementare, comunque denominate, effettuate su richiesta del dipendente.

3. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, l’Ente può utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore di quelle destinate a tale scopo nell’anno 1999.

4. Il limite massimo individuale annuale per le prestazioni di lavoro straordinario è stabilito in 300 ore. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, tale limite massimo individuale può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previsto dal precedente comma 3.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la

retribuzione mensile di cui alle lettere da a) a d) dell'art.61, comma 1. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 47 il valore del predetto divisore è fissato in 151.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle 6 del giorno successivo);
   c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. Le parti si incontrano a livello di Ente, almeno una volta l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

8. La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 01/01/2001.

Art.45 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare di cui agli artt.37 e 44, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o di lavoro supplementare di cui agli artt.37 e 44, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della

norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.46 - Riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari ed episodiche esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art.19 del CCNL RAI 14/7/1997 del personale non dirigente, non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta una maggiorazione delle voci retributive previste dalle lettere da a) ad e) dell'art.61, nella misura del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro la settimana successiva e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Con esclusione del personale in turno ai sensi dell'art. 42, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui al comma 1, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art.47 – Riduzione dell’orario

1. Al personale adibito a regimi d’orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d’orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all’ampliamento dei servizi all’utenza e/o comprendenti particolari gravosità, ivi compreso il lavoro prestato ordinariamente in periodo notturno, si applica, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d’orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all’autofinanziamento.

2. Entro il 31/12/2001 le parti si incontrano per valutare le modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

TITOLO VII
FORMAZIONE

Art.48 – La formazione: obiettivi e strumenti

1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. L'attività formativa si realizza attraverso piani di formazione del personale, definiti in conformità alle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa, che individuano i percorsi formativi e le modalità operative di svolgimento delle attività, comprese le metodologie didattiche e di intervento. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'ENAC.

3. Le iniziative di formazione sotto elencate devono interessare tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. I dipendenti provenienti da altri enti e/o amministrazioni, in attesa dell'inquadramento presso l'ENAC, partecipano ai programmi di formazione di cui al successivo punto b). I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

   a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi all'interno delle categorie del sistema di classificazione;

   b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed

organizzative dell'ambiente di lavoro, delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, l'ENAC può avvalersi della collaborazione della scuola superiore della P.A., delle università e di altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lettera e) del D.Lgs. n.39/1993.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, l'ENAC utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D.Lgs. n.39/1993, ovvero da particolari disposizioni dell'Unione Europea. Nell'ambito del quadriennio 1998-2001, in conformità a quanto previsto dal protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, si perverrà alla destinazione alle finalità predette di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ENAC è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'ENAC. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. L'ENAC individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.57, lettera c) del D.Lgs n.165/2001.

TITOLO VIII
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art.49 - Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale dell'ENAC, secondo le linee definite negli articoli seguenti, persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente e della gestione delle risorse umane.
2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dall'art. 48.

Art.50 - Ordinamento professionale del personale

1. L'ordinamento professionale del personale dell'ENAC - con esclusione dei professionisti dipendenti disciplinati nell'apposita sezione di cui al titolo X - è organizzato nelle seguenti aree professionali:
   a) area tecnica, economica ed amministrativa, che ricomprende i dipendenti che, nell'esercizio dei compiti correlati all'area e al profilo rivestito, svolgono attività inerenti ai servizi amministrativi, organizzativi, ispettivi, patrimoniali, contabili, di assistenza tecnica secondo la disciplina prevista dall'art. 51 e segg.;

   b) area operativa, che ricomprende gli ispettori di volo e i dipendenti che svolgono effettivamente attività di natura operativa, di ispezione, vigilanza e controllo in ambito aeroportuale, secondo la disciplina prevista dall'art. 60.

Art.51 - Il sistema di classificazione del personale dell'area tecnica, economica e amministrativa

1. Il sistema di classificazione del personale dell' area tecnica, economica ed amministrativa è articolato in tre categorie denominate: FUNZIONARI, COLLABORATORI, OPERATORI .

2. Alle categorie corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, mediante le declaratorie riportate nell'allegato A. All'interno della categoria Funzionari, la posizione economica C3, e relativo trattamento tabellare iniziale, costituisce anche un livello di accesso caratterizzato da mansioni contraddistinte da più elevati gradi di complessità e contenuto.

3. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili dell'area tecnica, economica ed amministrativa relativi a ciascuna categoria. Nell'ambito della categoria Funzionari, i profili caratterizzati da livelli di complessità e contenuto professionale di particolare rilevanza, indicati nell'allegato A al presente contratto o individuati, in relazione alle esigenze organizzative dell'ente, in sede di contrattazione integrativa, sono collocati nella posizione economica tabellare iniziale C3.

4. L'ENAC, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica, previa contrattazione integrativa, le competenze e i principali contenuti lavorativi dei profili professionali di nuova istituzione, e li colloca nella categoria corrispondente, nel rispetto delle declaratorie delle categorie stesse e tenendo conto, in via analogica, del contenuto dei profili riportati a titolo esemplificativo nell'allegato A.

5. All'interno di ciascuna categoria tutte le mansioni, se professionalmente equivalenti, sono esigibili. Sono fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo.

7. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale della categoria cui corrisponde il posto messo a concorso. All'interno della

categoria Funzionari, l'accesso può avvenire nella posizione C3 anziché all'iniziale C1, per più elevate professionalità che richiedano ulteriori requisiti di competenza, in relazione al maggiore grado di complessità e contenuto delle rispettive mansioni. Le posizioni economiche successive sono acquisite mediante progressione economica, nell'ambito della categoria, secondo quanto previsto dall'art. 53.

8. In caso di passaggio tra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare previsto per la nuova categoria. Il predetto trattamento corrisponde alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria "Funzionari" di cui al comma 3, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde al valore economico della posizione C3. Qualora il pregresso trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al nuovo trattamento tabellare iniziale attribuito a seguito del passaggio tra categorie ovvero a seguito del passaggio ad uno dei profili della categoria funzionari di cui al comma 3, il dipendente è collocato nella posizione economica iniziale della nuova categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di progressione a posizione economica superiore.

Art.52 - Accesso dall'esterno alle categorie

1. L'accesso dall'esterno è previsto nella posizione economica iniziale di ciascuna categoria e nella posizione economica C3 della categoria "Funzionari", nell'ambito dei relativi posti vacanti espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997.

2. L'ENAC disciplina la procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le assunzioni obbligatorie di cui allo stesso art. 36, comma 1, lett. b) e comma 2.

Art.53 - Progressione economica all'interno delle categorie

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, delle successive posizioni economiche indicate nelle tabelle 2 e 3. All'interno della categoria funzionari, la progressione economica dei profili professionali con trattamento tabellare corrispondente alla posizione economica iniziale può

svilupparsi fino all'acquisizione dell'incremento retributivo corrispondente alla posizione C3.

2. Nell'ambito della categoria, i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avvengono, nei limiti consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto e dal contratto integrativo, attraverso valutazioni selettive annuali del personale che presenta un apprezzabile e significativo arricchimento professionale, in termini di ampiezza e profondità delle competenze acquisite e dimostrate, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità. Ai fini della partecipazione a dette valutazioni selettive, gli interessati debbono aver maturato almeno 2 anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore.

3. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, sono oggetto di contrattazione integrativa. Tali criteri devono comunque tener conto:

   a) dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dalla partecipazione a corsi di formazione certificati e pertinenti;
   b) del miglioramento della prestazione individuale, in relazione a percorsi predefiniti di sviluppo della prestazione, con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza ed alla capacità di soluzione dei problemi;
   c) dei titoli culturali e professionali coerenti e pertinenti.

4. Il finanziamento della progressione economica avviene attraverso le risorse indicate all'art.64 in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento dei servizi, di innovazione e di maggiore efficienza.

Art.54 - Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono possibili passaggi dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore, prescindendo dalla posizione economica attribuita, secondo i criteri e le procedure indicati nel comma seguente, nel limite dei posti non destinati all'accesso dall'esterno nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997.I medesimi criteri e procedure regolano anche il passaggio, all'interno della categoria "Funzionari", ai profili professionali collocati nella fascia corrispondente alla posizione economica tabellare C3.

2. Le procedure e i criteri per lo sviluppo professionale sono finalizzati all'accertamento delle competenze e dei requisiti attitudinali richiesti in relazione alla posizione da coprire. Essi sono preventivamente individuati dall'ENAC secondo principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

3. Alle procedure selettive per l'accesso alla categoria superiore è consentita la partecipazione del personale interno della categoria inferiore, anche prescindendo dal possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno, qualora il dipendente sia in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore e di un'anzianità di servizio di almeno 4 anni nella categoria di appartenenza, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia.

4. I criteri e le procedure di cui al comma 2 tengono conto del possesso delle capacità e delle attitudini richieste per l'accesso alla categoria superiore nonché delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale desumibili dalle risultanze dei processi di valutazione del personale, dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso, a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni superiori di cui all'art.59, deve essere data una adeguata valorizzazione al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate e al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria.

5. I criteri e le procedure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1, e, se richiesta, di concertazione ai sensi dell'art.8.

6. Anche i posti destinati ai passaggi alla categoria immediatamente superiore ovvero ai passaggi ai profili della categoria funzionari con trattamento tabellare in C3, sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 3 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Art.55 - Incarichi di elevata responsabilità

1. L'ENAC, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può conferire al personale della categoria funzionari

incarichi comportanti, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) la direzione di unità organizzative di particolare complessità di livello non dirigenziale, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa ovvero il coordinamento di strutture o progetti intersettoriali;
b) lo svolgimento di attività ad elevata autonomia, con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate a qualificate funzioni istituzionali dell'Ente;
c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Gli incarichi relativi alle posizioni di cui ai commi precedenti possono essere conferiti esclusivamente a dipendenti della categoria Funzionari. Il conferimento comporta l'attribuzione di una specifica indennità di posizione variabile, in relazione al grado di complessità organizzativa ed al rilievo delle responsabilità assunte, da un minimo di 6.197,48 euro ad un massimo di 15.493,71 euro (rispettivamente da 12 milioni a 30 milioni di lire) annui lordi per tredici mensilità. Detta indennità assorbe le indennità di cui all'art. 65, comma 2, lettere i) e j).

3. Al finanziamento della indennità di posizione di cui al comma 2 si provvede con le risorse previste dall'art. 64.

Art. 56 - Conferimento e revoca degli incarichi di elevata responsabilità

1. Gli incarichi di cui all'art. 55 sono conferiti per un periodo determinato con atto scritto e motivato, secondo quanto previsto nell'ordinamento dell'ENAC, previa determinazione di criteri generali. I predetti criteri generali sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dai funzionari.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in

conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ENAC, ispirati ai principi di cui al d. lgs. n. 286/1999,di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1. L'ENAC, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia. La stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa indennità di posizione, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.

Art.57 - Valutazione delle prestazioni

1. La valutazione del personale è finalizzata al continuo miglioramento della prestazione individuale e dei risultati complessivi dell'organizzazione. Degli esiti della valutazione si tiene conto ai fini:
   a) dell'applicazione del sistema di incentivazione del personale, definito ai sensi dell'art.65;
   b) della gestione della progressione economica, per quanto attiene la valutazione dei criteri di cui all'art.53;
   c) della gestione dello sviluppo professionale, nell'ambito delle procedure e dei criteri di cui all'art.54;
   d) della gestione di tutti gli strumenti di sviluppo del personale, ivi compresa la formazione, volti a favorire il miglioramento e l'accrescimento delle competenze dei dipendenti.
2. Fermi restando i criteri definiti per l'applicazione dei diversi istituti e strumenti indicati al comma 1, nell'ambito dei modelli di relazioni sindacali di cui al titolo II, la valutazione del personale viene effettuata attraverso:
   a) la comunicazione preventiva al personale di prestazioni attese, obiettivi e criteri per la valutazione;
   b) almeno una verifica periodica con lo stesso personale per valutare l'avanzamento e l'evoluzione della prestazione e degli obiettivi;

c) una verifica finale per la comunicazione tempestiva agli interessati degli esiti della valutazione e per la riassegnazione di nuovi obiettivi di prestazione relativi all'anno successivo.

3. La valutazione è effettuata dal responsabile della struttura in cui l'interessato ha prestato la sua attività ed è tempestivamente comunicata al dipendente.

4. L'ENAC si impegna a promuovere e sostenere, anche attraverso iniziative formative mirate, la diffusione ed il consolidamento delle competenze direzionali nel campo dei sistemi di valutazione.

5. Ai fini di una corretta attuazione della disciplina del presente articolo, l'ENAC definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dipendenti in armonia con quanto previsto dal D. Lgs. n. 286 del 1999.

Art.58 - Clausole di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sono soppresse le aree ed i livelli di cui al CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente. Dalla stessa data il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione costituito dalle tre categorie, con la attribuzione delle nuove categorie e posizioni economiche nel rispetto delle indicazioni contenute nella tabella 1.

2. Per il personale dell'area operativa trova applicazione la disciplina dell'art.60.

Art.59 - Mansioni superiori nel nuovo sistema di classificazione

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art.52, commi 2, 3 e 4 del d.lgs. n.165/2001 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "superiori" le mansioni incluse nella categoria superiore a quella ricoperta ovvero, limitatamene ai funzionari con retribuzione tabellare iniziale, le mansioni corrispondenti ai profili della categoria funzionari di cui all'art.51, comma 3.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all’art. 54;
   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell’assenza con esclusione dell’assenza per ferie;
   c) per esigenze organizzative e di risultato di carattere straordinario, derivanti anche dall’attivazione di nuovi servizi o dallo svolgimento di nuove funzioni, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la istituzione del posto in organico;

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall’ENAC sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall’entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni conferite, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all’art. 11, comma 1.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto ad una integrazione retributiva pari alla differenza tra il trattamento tabellare iniziale della categoria corrispondente alle mansioni esercitate ed il trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

Art. 60 - Classificazione del personale dell’area operativa

1. All’area operativa appartengono, secondo le norme statutarie, gli ispettori di volo ed il personale che esplica attività di natura operativa, di ispezione, vigilanza e controllo in ambito aeroportuale per l’espletamento dei compiti istituzionali, nell’ambito della legislazione e delle norme – nazionali ed internazionali – che regolano le operazioni direttamente o indirettamente connesse all’attività della navigazione aerea.

2. Il sistema di classificazione del personale dell'area operativa si articola in due famiglie professionali:

   a) la prima ricomprende le attività di natura operativa, di ispezione,

vigilanza e controllo in ambito aeroportuale; i relativi profili sono indicati, a titolo esemplificativo nell'allegato A; ulteriori profili possono essere individuati in relazione alle peculiari esigenze organizzative dell'ente, previa contrattazione integrativa;

b) la seconda ricomprende gli ispettori di volo.

3. L'ente può collocare nella categoria Collaboratori, previa contrattazione integrativa, particolari profili professionali dell'area operativa, connessi a ruoli o funzioni di collaborazione diretta al personale indicato nel precedente comma 1.

4. Il trattamento tabellare iniziale dei profili di cui alla lettera a) del comma 1 si identifica nella posizione economica C1 di cui alle tabelle 2 e 3; la relativa progressione economica, secondo la disciplina dell'art. 53, si sviluppa sino alla posizione C3. Il trattamento economico del profilo di cui alla lettera b) del comma 1 si identifica nella posizione economica C3 delle medesime tabelle 2 e 3, la relativa progressione economica, secondo la disciplina dell'art. 53, si sviluppa sino alla posizione C5.

5. I posti vacanti nei profili delle due famiglie professionali di cui al comma 1 sono destinati all'accesso dall'esterno o alle selezioni interne, destinate anche al personale dell'area tecnico-amministrativa, secondo le indicazioni della programmazione dei fabbisogni di personale; l'ente determina, previa informazione e concertazione ai sensi dell'art. 8, i criteri per le selezioni interne avuto riguardo alla peculiarità dei contenuti professionali tipici di ogni profilo con la specificazione delle metodologie di accertamento delle idoneità richieste.

6. Al personale dell'area operativa si applicano tutte le precedenti disposizioni sul sistema di classificazione previste per il personale dell'area tecnico-amministrativa con particolare riferimento agli incarichi di elevata responsabilità.

7. Al personale dell'area operativa è corrisposta una indennità professionale annua lorda di importo pari al 24% del trattamento tabellare e della indennità integrativa speciale; i relativi oneri sono a carico delle risorse di cui all'art. 64.

TITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 61 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale dell'ENAC appartenente all'area tecnica, economica ed amministrativa ed all'area operativa si compone delle seguenti voci:
   a) trattamento economico tabellare iniziale;
   b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
   c) indennità integrativa speciale;
   d) tredicesima mensilità;
   e) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
   f) indennità di posizione connessa agli incarichi di elevata responsabilità;
   g) indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa;
   h) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa;
   i) indennità professionale per il personale dell'area operativa;
   j) indennità aeronautica per gli ispettori di volo;
   k) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
   l) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.
2. Per il personale dell'area dei professionisti si applicano gli articoli 87 e seguenti.
3. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle disposizioni vigenti.
4. La retribuzione giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22; la retribuzione oraria si determina dividendo quella mensile per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 47, il divisore per la retribuzione mensile è fissato in 21 ed il valore della retribuzione oraria è fissato in 151.

5. Al personale viene corrisposta, nella prima decade di dicembre, una tredicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui alle lettere a), b), c), e) del comma 1 spettanti nel mese di dicembre.

6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturata; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.

7. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

Art. 62 - Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 2 del CCNL RAI 14/07/1997 biennio economico 1996-1997 del personale non dirigente sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 4, alle scadenze ivi previste.

2. Sono confermate l'indennità integrativa speciale, nonché la retribuzione individuale di anzianità e relative maggiorazioni, negli importi spettanti al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 4, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.63 -Trattamento economico delle categorie nel nuovo sistema di classificazione

1. Il trattamento tabellare del personale delle categorie OPERATORI, COLLABORATORI e FUNZIONARI del nuovo sistema di classificazione è indicato nell'allegata tabella 5. Per la categoria Funzionari è previsto, oltre al tabellare iniziale, un tabellare in posizione C3 corrispondente ai profili caratterizzati da più elevati gradi di complessità e contenuto di cui all'art. 51 comma 3.

2. La progressione economica all'interno delle categorie, secondo la disciplina dell'art.53, si sviluppa con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni economiche di sviluppo risultanti dalle tabelle 2 e 3; per i profili con tabellare C3, le posizioni economiche di sviluppo corrispondono a C4 e C5.

Art.64 - Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Dal 1° gennaio 1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
   a) un importo di 4.947,14 euro pro-capite (pari a L. 9.579.000), riferito al personale in servizio al 31/12/1998, commisurato alla somma delle risorse finanziarie storiche destinabili nell'anno 1998 alla corresponsione dei trattamenti accessori al personale confluito nell'ENAC, proveniente dal Ministero dei Trasporti, dal RAI e dall'ENGA, ivi compresa l'indennità di amministrazione già percepita dal personale proveniente dal Ministero dei Trasporti;
   b) a decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, un importo pari a L. 33.000 mensili pro-capite per tredici mensilità per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998, esclusa la dirigenza e i

professionisti, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, dei trattamenti economici accessori di cui alla precedente lett. a);

c) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, secondo le indicazioni del comma 4;

d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate successivamente all'anno 1999;

e) i risparmi derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

f) le economie derivanti dalla riduzione stabile di personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo, tenendo conto della effettiva capacità di spesa;

g) una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti al personale, da ripartire tra il fondo di cui al presente articolo ed il fondo di cui all'art. 101, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, stabilendo in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra i suddetti fondi.

2. A decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, l'ENAC può destinare di anno in anno risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al d. lgs. n. 286/1999,e comunque in misura non superiore a 15,49 euro (pari a L. 30.000) mensili per tredici mensilità pro-capite per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998, esclusa la dirigenza e i professionisti.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dalla attuazione della disciplina del presente comma sono prioritariamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui

all'art. 56.

4. Le risorse previste dalla lett. c) del comma 1 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:
   a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;
   b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 65 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 64 sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art.61 sono utilizzate per:

   a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina dell'art.53 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità; resta comunque acquisito al fondo di cui all'art.64, per le finalità di cui alla presente lettera, il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o che transitano nella categoria superiore;
   b) corrispondere la retribuzione di posizione al personale cui siano stati conferiti incarichi di elevata responsabilità secondo la disciplina dell'art. 56;
   c) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi

correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo quanto previsto dall'art. 66;

d) corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa;
e) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa;
f) compensare le prestazioni di lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art.44;
g) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, anche correlate all'affidamento di responsabilità di procedimenti complessi o interdisciplinari, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa e per il periodo di effettivo espletamento delle relative funzioni;
h) corrispondere la indennità di ente al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa nelle misure mensili lorde per dodici mensilità indicate nell'allegata tabella 9; limitatamente al personale ex-RAI ed ex ENGA, la corresponsione della predetta indennità avviene con decorrenza retroattiva a partire dal gennaio 2000;
i) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area tecnica economica e amministrativa nella percentuale del 12% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999;
j) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area operativa di cui all'art. 60 nella percentuale del 24% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999;
k) corrispondere un compenso accessorio una tantum, avente carattere di specialità, a fini di perequazione retributiva e diretto a valorizzare e incentivare le professionalità dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa, nelle misure lorde stabilite, per ciascuna categoria e posizione giuridica, nell'allegata tabella 10; il 50% del predetto compenso viene erogato entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto ed il restante 50% entro dicembre 2001; esso assorbe i maggiori trattamenti economici per i turni e per gli altri compensi accessori commisurati al trattamento tabellare, fino al 31/12/1999, derivanti dagli incrementi stipendiali di cui all'art. 62; per la disciplina dello straordinario vale invece la decorrenza di cui all'art. 44, comma 8;

l) corrispondere una specifica indennità aeronautica agli ispettori di volo nelle misure e secondo i criteri e le modalità stabiliti per l'indennità aeronautica dei professionisti di cui all'art. 84 CCNL RAI 14/7/1997 delle specifiche tipologie professionali;
m) corrispondere l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 47 del CCNL RAI 14/07/97 personale non dirigente;
n) corrispondere l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, secondo la disciplina di cui all'art. 74.bis;
o) corrispondere l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 93.

3. Le risorse di cui all'art.64 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

4. Le risorse destinate ai compensi di cui alle lettere d) ed f) del precedente comma 2 sono definite tenendo conto della pianificazione delle attività, a cui è correlata l'attribuzione dei relativi compensi, effettuata a inizio anno dalle competenti strutture dell'Ente.

5. In sede di prima applicazione della disciplina sulle progressioni economiche di cui all'art. 53, entro un mese dalla sottoscrizione del presente contratto, la contrattazione integrativa, anche in deroga al periodo di cui allo stesso art. 53 comma 3, attiva le procedure e le relative decorrenze economiche, anche retroattive, per il passaggio del personale della categoria C posizione economica C3 alla successiva posizione economica C4. Le relative risorse sono prelevate dal fondo di cui all'art. 64, nei limiti delle disponibilità derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 dello stesso articolo.

Art. 66 - Collegamento tra produttività ed incentivi

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art.65 comma 2, lett. c), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo interno adottati in attuazione dei principi di cui al d. lgs. n. 286/1999,dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati, secondo la disciplina del d. lgs. 165/2001.

Art. 67 – Trattamento di trasferta

1. La lett. d), del comma 1, dell’art. 48, del CCNL RAI 14/7/1997 è sostituita come segue:

   d) una indennità di trasferta di L. 4.200 per ogni ora di missione; detta indennità non compete per missioni espletate entro 15 Km. dalla sede di ufficio o di abituale dimora e residenza ed è ridotta a L. 3.400 per quelle espletate in località oltre i 15 Km. e fino a 40 Km.; per le missioni all’estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l’indennità giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%; la diaria è ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto.

2. L’art. 48, del CCNL RAI 14/07/1997 è integrato dai seguenti commi:

   8. Il dipendente inviato in missione ai sensi del presente articolo ha diritto ad un’anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la missione.

   9. In alternativa ai rimborsi ed alle anticipazioni di cui al presente articolo, sono definiti in sede di contrattazione integrativa i casi e le modalità per l’utilizzo, da parte del personale in missione, di carte di credito aziendali.

   10. Il personale inviato in missione al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale dell’ente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

   11. Per le missioni all’estero, l’Ente può incrementare la percentuale di cui al comma 1, lett. d), nonché i limiti massimi per il rimborso delle spese di vitto di cui alla lett. c) dello stesso comma, in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all’estero del personale civile dell’Amministrazione dello Stato.

   12. Al personale inviato in trasferta compete anche il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l’attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di

lavoro previsto per la medesima giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'ENAC – previa consultazione con le organizzazioni sindacali – sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

13. Il dipendente non può essere inviato in trasferta, per la sostituzione di lavoratori addetti ai turni, per più di due volte nell'arco di una settimana.

14. Ai soli fini del comma 1 lett. d), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

15. Il rimborso delle spese di pernottamento compete per le missioni di durata superiore alle 12 ore e, previa autorizzazione del dirigente, in tutti i casi in cui il pernottamento risulti funzionale all'ottimale espletamento della funzione richiesta.

16. Le disposizioni di cui ai precedenti commi da 8 a 15 integrano anche la disciplina delle missioni dei professionisti dipendenti di cui all'art. 90 del CCNL RAI Specifiche tipologie professionali del 14 luglio 1997 ed all'art. 99 CCNL RAI personale non dirigente del 14 luglio 1997.

Art.68 - Copertura assicurativa

1. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 55, che operino in condizioni di autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Le risorse finanziarie

destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. L'ENAC stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art.69 – Benefici di natura assistenziale e sociale

1. L'ENAC disciplina, in sede di contrattazione integrativa, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

   a) sussidi;
   b) borse di studio;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) prestiti;
   e) libri scolastici;
   f) polizza sanitaria;
   g) mutui edilizi.

2. L'onere complessivo a carico del bilancio dell'ente per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto f) del comma 1, non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Art.70 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% della retribuzione indicata nelle voci previste dalle lettere da a) a d) dell'art.71, comma 1, in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

Art.71 - Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione prevista dalle voci indicate nelle lettere a), b), c), d), f), g), h), i) dell'art.61, comma 1.

Art.72 - Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, la categoria e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività,

ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art.73 - Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art.62; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam ed è riassorbibile con i futuri miglioramenti contrattuali.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art.64 destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art.65.

Art.74 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua da prendersi a base di calcolo per la liquidazione del trattamento di fine rapporto ricomprende le seguenti voci:
   a) trattamento tabellare iniziale;

b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
c) indennità integrativa speciale;
d) tredicesima mensilità;
e) retribuzione individuale di anzianità;
f) retribuzione di posizione;
g) assegni ad personam non riassorbibili.

Art.74.bis - Bilinguismo

1. Al personale in servizio negli uffici dell'ENAC situati nelle province di Bolzano e Trento, nonché nelle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione interessata.

2. Il finanziamento della indennità di cui al presente articolo è a carico del fondo di cui all'art. 64.

TITOLO X
SEZIONE DEI PROFESSIONISTI

CAPO I
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.75 - Campo di applicazione

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti dipendenti dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, iscritti nei pertinenti ordini professionali, registri o collegi.

Art. 76 - Premessa

1. I professionisti destinatari della presente sezione costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi dell'ENAC. Conseguentemente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

2. I professionisti svolgono la loro attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni ed esercitano in tale contesto mansioni proprie della professione di appartenenza con piena autonomia nell'esercizio della stessa, rispondendone a norma di legge, secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

3. Al personale appartenente all'area dei professionisti è attribuita, in conformità alle norme statutarie, ogni attività di tipo professionale connessa ai compiti istituzionali dell'Ente.

4. Dell'esercizio del mandato professionale conferitogli il professionista risponde secondo le previsioni delle normative vigenti, del CCNL dell'ex RAI e delle norme di deontologia professionale dei rispettivi ordini, registri o collegi. Pertanto, il professionista assume direttamente la responsabilità dei propri atti professionali.

5. Corollario della personale responsabilità e dell'autonomia professionale è la sostanziale autonomia ed unitarietà delle strutture professionali, all'interno

delle quali il professionista esplica la sua opera, anche dal punto di vista organizzativo.

6. Gli indirizzi sull'esercizio delle funzioni specifiche di ogni area professionale sono preventivamente verificati in apposita conferenza di servizio convocata dall'ente.

7. Ai professionisti possono essere attribuiti, in aggiunta alle mansioni proprie dell'area professionale di appartenenza, incarichi caratterizzati da alta e specifica responsabilità di prodotto e di risultato, secondo la disciplina di cui agli articoli 83 e 84.

8. Al fine di valorizzare l'autonomia professionale e la piena responsabilità degli atti non soggetti a condizionamenti gerarchici, al personale dell'area dei professionisti è corrisposta l'indennità professionale di cui all'art. 92, comma 2, lett. f).

Art. 77 - Qualifiche professionali

1. L'ordinamento del personale di cui all'articolo 78 di seguito indicato con il termine "professionisti", è articolato nelle seguenti qualifiche professionali:

   a) prima qualifica professionale;

   b) seconda qualifica professionale.

2. Nella prima qualifica professionale operano i professionisti laureati abilitati all'esercizio delle relative professioni, con iscrizione ai pertinenti ordini o registri. I professionisti della prima qualifica sono organizzati nelle seguenti aree professionali: tecnica, legale, medica, psicologica e di revisione contabile.

3. Nella seconda qualifica professionale operano i professionisti diplomati abilitati all'esercizio delle relative professioni, con iscrizione ai pertinenti collegi. I professionisti della seconda qualifica sono organizzati nelle seguenti aree professionali: periti, geometri.

Art.78 - Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la

propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali formulati dai competenti organi dell'ENAC e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale.

2. Di norma, la presenza in servizio del professionista è articolata su cinque giorni a settimana.

Art. 78.bis – Periodo di prova per i professionisti

1. Il professionista dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi.
2. Al periodo di prova dei professionisti si applica la disciplina stabilita per il restante personale dall'art. 17, commi da 2 a 10.

Art.79 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. Il comma 5 dell'art. 79 del CCNL RAI 14/7/1997 delle specifiche tipologie professionali è sostituito dal seguente:

"5. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei professionisti esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. La disciplina del presente comma decorre dalla data di efficacia dei nuovi contratti di assicurazione stipulati dall'ente; sino a tale data, si conferma la efficacia della previgente disciplina."

2. L'art. 79 del CCNL RAI 14/7/1997 delle specifiche tipologie professionali è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

"6. Il professionista che, ove si apra il procedimento di cui al successivo comma 7, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di

licenziamento e ad un'indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

7. Il professionista consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'ENAC la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

8. Il rinvio a giudizio del professionista per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il professionista avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dall'art.89, del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente".

CAPO II
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.80 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato avviene in tutti i casi previsti dal CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.
2. A tutti i professionisti ricompresi nella presente parte si applicano le disposizioni in materia disciplinare previste dagli articoli da 83 a 86 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

Art.81 - Termini di preavviso

1. I termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per professionisti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.
2. In caso di dimissioni del professionista i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al professionista l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso comunicato.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nella anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del professionista, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando le voci retributive di cui all'art. 87, comma 1, lett. a), b),c), d), g) e h).

10. Qualora il professionista della prima qualifica professionale presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione che vi abbia dato assenso, il nulla osta dell'ente è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Art.82 - Relazioni sindacali per i professionisti

1. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali definito nel titolo II, il presente articolo individua le ulteriori materie riguardanti specificamente i professionisti.
2. Sono regolate in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale le seguenti materie:
   a) criteri per la ripartizione e l'utilizzazione delle risorse finanziarie indicate nell'art.91 per le finalità e secondo la disciplina di cui all'art.92;
   b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei professionisti;
   c) criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente correlata ai risultati ed alla realizzazione di specifici progetti;

d) criteri generali per la definizione degli standard formativi ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione accessoria collegata all'arricchimento professionale.

3. Sono oggetto di concertazione le seguenti materie:
   a) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di cui all'art.84;
   b) criteri generali che informano le procedure di valutazione, di cui all'art.85;
   c) criteri generali che informano le procedure per l'attribuzione dei livelli economici di professionalità, di cui all'art. 90.
4. Sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1, le seguenti materie:
   a) implicazioni delle innovazioni tecnologiche ed organizzative sulle condizioni in cui si svolge l'attività professionale;
   b) programmi di formazione e aggiornamento dei professionisti;
   c) criteri generali che informano le procedure di valutazione, di cui all'art. 85;
   d) criteri generali per l'attribuzione dei livelli economici di professionalità, di cui all'art.90.
5. Sono oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1, le seguenti materie:
   a) valutazione dell'attività dei professionisti e dei relativi risultati;
   b) assegnazione degli incarichi di coordinamento;
   c) atti di gestione riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro dei professionisti.

CAPO III
INCARICHI PROFESSIONALI E VALUTAZIONE

Art. 83 - Posizioni organizzative dei professionisti

1. L'ENAC, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, conferisce ai professionisti incarichi caratterizzati da alta e specifica responsabilità di prodotto e di risultato per l’espletamento delle seguenti funzioni correlate a specifiche posizioni organizzative:
   a) funzioni di direzione di unità organizzative non dirigenziali o di uffici professionali;
   b) funzioni di elevata professionalità connesse a specifici progetti ed obiettivi, anche straordinari;
   c) funzioni di coordinamento di un gruppo di professionisti.
2. Gli incarichi di direzione di unità organizzative o di uffici professionali di cui alla lettera a) del comma 1 sono conferiti ai professionisti con riferimento alle posizioni organizzative istituite dall’ente, nell’ambito del proprio modello organizzativo. Tali incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

3. Gli incarichi di elevata professionalità di cui alla lettera b) del comma 1 sono conferiti per l’espletamento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione in relazione a progetti ed obiettivi predefiniti dall’ente, anche straordinari e/o in attuazione di rilevanti impegni istituzionali.

4. Gli incarichi di elevata professionalità di cui alla lettera c) del comma 1 sono conferiti per l’espletamento di funzioni di coordinamento dell’attività svolta da un gruppo di professionisti.

Art.84 - Affidamento degli incarichi di posizione organizzativa

1. L'ENAC formula in via preventiva i criteri per l’affidamento degli incarichi previsti dall’art.83, che sono oggetto di concertazione ai sensi dell’art.82.

Tali criteri devono tenere conto delle attitudini, dei requisiti, delle esperienze e del curriculum del professionista.

2. L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.

3. La revoca anticipata rispetto alla scadenza degli incarichi può avvenire per ragioni organizzative o in conseguenza dell'accertamento di risultati negativi nell'espletamento della funzione secondo la disciplina dell'art. 86.

4. La durata degli incarichi è definita dall'ente nel contesto dei criteri generali di cui al comma 1. Alla scadenza, l'incarico può essere motivatamente riconfermato.

Art.85 - Valutazione dei professionisti

1. La valutazione dell'attività dei professionisti, secondo la disciplina del presente CCNL e nell'ambito delle procedure e dei sistemi di valutazione e controllo di cui al d. lgs. n. 286/1999, è effettuata garantendo l'assoluta trasparenza del processo e l'apporto determinante in sede valutativa delle necessarie competenze tecniche sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline e delle regole che le governano, sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali.
2. I criteri che informano le procedure di valutazione, prima della definitiva determinazione, sono portati a conoscenza dei soggetti sindacali di cui all'art.11, comma 1.

3. Ai fini della valutazione dell'operato dei professionisti, si tiene conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione, in relazione agli obiettivi assegnati e ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso dal professionista, in relazione alla rilevanza degli incarichi espletati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione ai fini della revoca degli incarichi di cui all'art.84 e di provvedimenti sanzionatori, l'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del professionista

interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia

5. L'esito della valutazione, al pari degli eventuali provvedimenti adottati nei confronti del professionista interessato dall'ordine professionale di appartenenza, è riportato nel fascicolo personale del medesimo professionista. Dell'esito stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

6. L'esito negativo della valutazione ed i provvedimenti negativi dell'ordine di appartenenza per demerito professionale, anche disgiuntamente, possono determinare, a seconda della gravità e dell'incarico rivestito:
   a) il differimento di un anno della valutazione dei titoli professionali e di servizio ai fini dell'accesso ai successivi livelli economici di professionalità di cui all'art.91;
   b) la revoca degli incarichi di cui all'art.84.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata del professionista si applica l'art.31 del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente.

Art.86 - Obiettivi e strumenti dell'aggiornamento professionale

1. L'aggiornamento professionale è assunto dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di aggiornamento dei professionisti anche in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione relative a ciascuna area professionale in conformità alle proprie linee strategiche e di

sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti nel CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione e aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PROFESSIONISTI

Art.87 - Struttura della retribuzione

1. La retribuzione del professionista si articola nelle seguenti voci:
   a) stipendio tabellare correlato ai livelli economici di professionalità;
   b) indennità integrativa speciale;
   c) retribuzione individuale di anzianità acquisita;
   d) tredicesima mensilità;
   e) retribuzione di posizione connessa all'espletamento degli incarichi di cui all'art.83;
   f) retribuzione di risultato;
   g) indennità aeronautica;
   h) indennità professionale;
   i) altre indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge o al presente contratto.
2. Resta confermato, come assegno personale, il valore annuo del livello differenziato di cui all'art. 93, comma 2, del CCNL RAI 14.7.1997 per il personale non dirigente.
3. La retribuzione giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22; la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.
4. Ai professionisti, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni vigenti.
5. Ai professionisti viene corrisposta, nella prima decade di dicembre, una tredicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 spettanti nel mese di dicembre.
6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il professionista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturata; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.
7. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

Art.88 – Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi per i professionisti

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 6 del CCNL RAI 14/07/1997 biennio economico 1996-1997 del personale delle specifiche tipologie professionali sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 7, alle scadenze ivi previste. Tali incrementi assorbono l'indennità di vacanza contrattuale eventualmente corrisposta.

2. A seguito degli incrementi di cui al comma 1, i nuovi valori annui lordi per dodici mensilità del trattamento tabellare dei professionisti sono indicati nell'allegata tabella 8, con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale, nonché la retribuzione individuale di anzianità e relative maggiorazioni, negli importi spettanti al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

4. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 7, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art.89 - Livelli economici di professionalità

1. La classificazione dei professionisti della prima e della seconda qualifica professionale si articola in quattro distinti livelli economici di professionalità, secondo la declaratoria delle mansioni contenute nell'allegato A:.
2. La dotazione organica della prima e della seconda qualifica professionale è determinata dall'ENAC nel rispetto delle previsioni della programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997; analogamente l'ENAC determina anche i contingenti delle singole aree professionali presenti in ogni qualifica.

3. L'attribuzione, in successione, del secondo, del terzo e del quarto livello economico di ogni qualifica professionale, avviene, attraverso procedure selettive basate sui criteri generali di cui all'art. 90. Ai fini della

partecipazione a dette procedure selettive gli interessati debbono aver maturato, rispettivamente, almeno 2 anni, 3 anni, 5 anni di servizio nel livello precedente.

4. E' in facoltà dell'ente ridurre di un anno i tempi minimi di permanenza per l'accesso ai livelli superiori al primo, secondo criteri prestabiliti che valutino le esperienze e le capacità professionali già acquisite dal professionista.

5. Il professionista dichiarato per due volte non idoneo per il passaggio di livello, può partecipare alle successive selezioni con cadenza biennale.

6. In sede di prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo, il requisito dei 5 anni di servizio nel livello precedente stabilito al comma 3, ai fini della partecipazione alle valutazioni selettive per l'attribuzione del quarto livello economico, è ridotto a 2 anni.

Art. 90 - Criteri generali per l'attribuzione dei livelli economici di professionalità

1. I criteri generali per la valutazione selettiva ai fini dell'attribuzione del secondo, del terzo e del quarto livello economico di professionalità, nel rispetto dei principi definiti dall'art.85, si propongono di realizzare una equilibrata valutazione dei titoli professionali e culturali e delle competenze acquisite e dimostrate nello svolgimento del proprio lavoro, secondo le specificità delle singole professioni e dei contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta.

2. I criteri di cui al comma 1 tengono conto:
   a) del conseguimento di titoli professionali attinenti allo specifico albo professionale di appartenenza;
   b) della formazione certificata e pertinente;
   c) dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum professionale e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
   d) dei titoli di servizio stabiliti dall'ente, per ciascuna area professionale, tenendo conto delle relative specificità e con particolare riguardo alle esperienze formative maturate;
   e) dei titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza in convegni, seminari di studio, corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca)

3. I criteri di valutazione selettiva devono realizzare una equilibrata combinazione di titoli professionali e di servizio che garantisca, nell'ambito della valutazione complessiva, una adeguata considerazione dei meriti professionali secondo la specificità delle singole professioni. Nella valutazione del curriculum professionale del professionista saranno considerati, nell'ambito della valutazione dei titoli di servizio, anche i contesti organizzativi in cui l'attività è stata svolta.

4. I criteri di cui al presente articolo, prima della definitiva formalizzazione, sono oggetto di informazione, nonché, ove richiesto, di concertazione.

Art. 91 - Costituzione e finanziamento del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti

1. Dal 1° gennaio 1999, sono annualmente destinate a sostenere lo svolgimento di funzioni comportanti specifiche professionalità, il livello e la qualità della prestazione professionale e dei risultati conseguiti, le seguenti risorse:
   a) un importo di 19.606,77 euro pro-capite (pari a L. 37.964.000), pari alla media annua pro-capite riferita all'anno 1998 dei trattamenti accessori percepiti dal personale ex-RAI, moltiplicato per le unità di personale presenti al 31/12/1998;

   b) a decorrere dal 31/12/1999, e a valere dal mese successivo, un importo pari a 62,49 euro pro-capite (pari a L. 121.000) mensili per tredici mensilità per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998 appartenente all'area dei professionisti, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio del personale;
   c) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, secondo le indicazioni del comma 4;
   d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
   e) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

f) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, tra le quali quelle utilizzate secondo la disciplina dell'art. 94;
g) una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti ai professionisti, da ripartire tra il presente fondo ed il fondo di cui all'art. 64, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, stabilendo in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra i suddetti fondi.

2. L'ENAC può destinare di anno in anno risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al d. lgs. n. 286/1999, e comunque in misura non superiore a 32,54 euro (pari a L. 63.000) mensili per tredici mensilità pro-capite per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998 appartenente all'area dei professionisti.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei professionisti, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei professionisti, l'ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge n. 449/1999, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
4. Le risorse previste dalla lett. b) del comma 1 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:
   a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;
   b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art.92 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti

1. Le risorse di cui all’art.91 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell’attività dell'ENAC e di qualità dei servizi istituzionali, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all’art. 91 sono utilizzate per:
   a) l’attribuzione della indennità di posizione ai professionisti cui siano stati conferiti i relativi incarichi ai sensi dell’art. 83; il valore della predetta indennità può variare da un minimo di 6.197,48 euro ad un massimo di 15.493,71 euro (rispettivamente da 12 milioni a 30 milioni di lire) annui lordi ed assorbe l’indennità di cui alla successiva lett. f), fino alla concorrenza delle misure corrispondenti alla pregressa indennità di impiego; al cessare dei predetti incarichi, si riconferma la corresponsione dell’indennità di cui alla successiva lettera f);
   b) l’attribuzione dei compensi correlati alla retribuzione di risultato; i predetti compensi sono attribuiti ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati dall’ente, nell’ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva dei professionisti stessi e tenendo conto del sistema di valutazione e controllo adottato secondo i principi del d. lgs. n. 286/1999,
   c) l’erogazione dei compensi correlati alle risorse di cui all’art. 91, comma 1, lett. f) previsti dall’art. 18 della legge n. 109/1994 e successive modifiche e integrazioni e dall’art.103 del presente CCNL;
   d) l’erogazione dell’indennità aeronautica secondo la disciplina dell’art. 95 del CCNL RAI del 14.7.1997 per personale non dirigente e dell’art. 84 del CCNL RAI del 14.7.1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali;
   e) l’erogazione di specifiche indennità, non cumulabili con l’indennità aeronautica di cui al precedente punto f), correlate allo svolgimento prolungato di attività in condizioni di pericolo, rischio o disagio particolarmente rilevanti; i relativi valori sono stabiliti percentualmente, in sede di contrattazione integrativa, con riferimento alle misure fissate per la predetta indennità aeronautica, tenendo conto delle specificità professionali

e della conseguente rilevanza delle diverse aree di rischio, disagio o pericolo;

f) l'erogazione dell'indennità professionale, secondo la disciplina ed i valori definiti in sede di contrattazione integrativa, riutilizzando le risorse già destinate alla indennità di impiego secondo la disciplina dell'art. 95 del CCNL RAI del 14.7.1997 per personale non dirigente e dell'art.84 del CCNL RAI del 14.7.1997 per il personale delle specifiche tipologie professionali, nonché le ulteriori risorse destinate in sede di contrattazione integrativa, al fine di evidenziare, nei livelli apicali, una tendenza all'allineamento economico all'area della dirigenza; sino all'istituzione dell'indennità professionale, continua ad essere erogata l'indennità di impiego, secondo la previgente disciplina;

g) l'erogazione della indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art.93;

h) corrispondere l'indennità di bilinguismo al personale dell'area dei professionisti in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, applicando la medesima disciplina prevista per il restante personale di cui all'art. 74.bis.

3. Le indennità percepite a qualunque titolo nel periodo di vigenza del presente contratto non sono ripetibili né conguagliabili, anche se di importo superiore a quelle previste dal presente CCNL.

Art.93 – Indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica

1. E' stabilita una indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica in favore dei professionisti che abbiano svolto attività di controllo in volo per almeno 5 anni e per i quali siano successivamente venuti meno i requisiti di idoneità fisica richiesti per il volo.
2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta in misura pari al 50% dell'indennità aeronautica precedentemente percepita. Tale misura è elevata al 65% o al 75% nel caso di professionisti che abbiano svolto attività di controllo in volo rispettivamente per almeno 10 anni o per almeno 15 anni.
3. Le risorse per la corresponsione della indennità di cui al presente articolo sono prelevate dal fondo di cui all'art.91.
4. I requisiti di idoneità fisica di cui al comma 1 sono sottoposti ad accertamento, a cura dell'ENAC, sulla base di un'apposita disciplina.
5. La disciplina del presente articolo si applica anche agli ispettori di volo.

Art. 94 - Disposizione speciale per l'Avvocatura

1. L'Ente disciplina la corresponsione dei compensi professionali degli avvocati, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933, n. 1578.

TITOLO XI
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 95 - Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del d. lgs n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti Enti pubblici non economici e Ministeri, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti esprimono sin d'ora l'orientamento comune che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

Art. 96 - Recesso consensuale

1. L'ente può proporre al personale dell'area tecnico-amministrativa, dell'area operativa, nonché ai professionisti delle due qualifiche professionali la

risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; analoga proposta può essere formulata dal personale interessato.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'ente, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità del seguente trattamento economico: stipendio tabellare e indennità integrativa speciale.
3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui sono correlate sostanziali modificazioni nella produzione e nella erogazione dei servizi istituzionali con documentate esigenze di nuove professionalità; in nessun caso l'ente può formulare proposte di recesso consensuale genericamente rivolte a tutto il personale interessato.
4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11 comma 1.

Art.97 – Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono inapplicabili, nei confronti del personale dell'ENAC, tutte le norme previgenti con esso incompatibili in relazione ai soggetti e alle materie dalle stesse contemplate.

2. Resta confermata la disciplina dei CCNL del quadriennio 1994-97, per le parti non in contrasto con il presente CCNL, e in particolare le seguenti disposizioni:
   a) CCNL RAI del 14/07/97 del personale non dirigente
      4 Art. 15 - Contratto individuale di lavoro
      4 Art. 20 - Ferie
      4 Art. 23 - Permessi brevi
      4 Capo V – Estinzione del rapporto di lavoro
      4 Capo VI – Norme disciplinari
      4 Art. 36 – Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
      4 Art. 38 – Lavoratori tossicodipendenti
      4 Art. 39 – Tutela legale e assicurazioni
      4 Art. 47 – Altri emolumenti
      4 Art. 49 – Trattamento economico di trasferimento

- 4 Art. 54 – Servizi aziendali
- 4 Art. 70 – Interpretazione autentica contratto
- 4 Art. 95 – Indennità aeronautica e di impiego
- 4 Art. 99 – Trattamento di missione
- 4 Art. 100 – Trattamento economico di trasferimento

b) CCNL RAI del 14/07/97 del personale delle specifiche tipologie professionali

- 4 Art. 79 – Tutela legale e assicurazioni, confermato con integrazioni e modificazioni
- 4 Art. 84 – Indennità aeronautica e di impiego
- 4 Art. 85 – Brevetti e abilitazioni di volo
- 4 Art. 86 – Indumenti di lavoro
- 4 Art. 90 – Trattamento di missione
- 4 Art. 91 – Trattamento economico di trasferimento

3. Sono inoltre confermate con integrazioni e/o modificazioni le seguenti disposizioni:

a) CCNL RAI del 14/07/97 del personale non dirigente

- 4 Art. 21 - Permessi retribuiti
- 4 Art. 24 – Assenze per malattia
- 4 Art. 25 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
- 4 Art. 48 - Trattamento di missione

b) CCNL RAI del 14/07/97 del personale delle specifiche tipologie professionali

- 4 Art. 79 - Tutela legale e assicurazioni

TABELLA 1

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: corrispondenze per il primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione

Precedente Area	Precedente Livello	Tabellare annuale per dodici mensilità Lire	Tabellare annuale per dodici mensilità Euro	Nuova posizione economica	Nuova categoria
Area Funzionari	livello 1	27.100.000	13.995,98	C3	C
	livello 2	23.730.000	12.255,52	C2	
	livello 3	20.390.000	10.530,56	C1	
Area Collaborazione	livello 3	20.390.000	10.530,56		
Area Collaborazione	livello 4	18.160.000	9.378,86	B2	B
	livello 5	16.300.000	8.418,25	B1	
Area Operativa	livello 5	16.300.000	8.418,25		
Area Operativa	livello 6	14.400.000	7.436,98	A2	A
	livello 7	12.900.000	6.662,29	A1	
Area Ausiliaria e servizi	livello 7	12.900.000	6.662,29		
	livello 8	11.000.000	5.681,03		
	livello 9	9.600.000	4.957,99		

Tabella 2

Percorsi di sviluppo economico e nuovi tabellari al 1 novembre 1998

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in lire annui lordi per 12 mensilità al 1 novembre 1998.

Funzionario	C1 20.990.000	C2 24.390.000	C3 27.820.000	C4 31.320.000	C5 35.120.000
Collaboratore	B1 16.816.000	B2 18.712.000	B3 20.752.000	B4 22.852.000	
Operatore	A1 13.356.000	A2 14.880.000	A3 16.380.000	A4 17.880.000	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 3.400.000	C3 3.430.000	C4 3.500.000	C5 3.800.000
Collaboratore	B1 -	B2 1.896.000	B3 2.040.000	B4 2.100.000	
Operatore	A1 -	A2 1.524.000	A3 1.500.000	A4 1.500.000	

Tabella 2 bis

Percorsi di sviluppo economico e nuovi tabellari al 1 novembre 1998

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in euro annui lordi per 12 mensilità al 1 novembre 1998.

Funzionario	C1 10.840,43	C2 12.596,38	C3 14.367,83	C4 16.175,43	C5 18.137,97
Collaboratore	B1 8.684,74	B2 9.663,94	B3 10.717,51	B4 11.802,07	
Operatore	A1 6.897,80	A2 7.684,88	A3 8.459,56	A4 9.234,25	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 1.755,95	C3 1.771,45	C4 1.807,60	C5 1.962,54
Collaboratore	B1 -	B2 979,20	B3 1.053,57	B4 1.084,56	
Operatore	A1 -	A2 787,08	A3 774,68	A4 774,69	

Tabella 3

Percorsi di sviluppo economico e nuovi tabellari al 1 giugno 1999

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in lire annui lordi per 12 mensilità al 1 giugno 1999.

Funzionario	C1 21.482.000	C2 24.942.000	C3 28.420.000	C4 31.920.000	C5 35.720.000
Collaboratore	B1 17.248.000	B2 19.168.000	B3 21.208.000	B4 23.308.000	
Operatore	A1 13.728.000	A2 15.288.000	A3 16.788.000	A4 18.288.000	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 3.460.000	C3 3.478.000	C4 3.500.000	C5 3.800.000
Collaboratore	B1 -	B2 1.920.000	B3 2.040.000	B4 2.100.000	
Operatore	A1 -	A2 1.560.000	A3 1.500.000	A4 1.500.000	

Tabella 3 bis

Percorsi di sviluppo economico e nuovi tabellari al 1 giugno 1999

Categorie e posizioni economiche di sviluppo

Valori in euro annui lordi per 12 mensilità al 1 giugno 1999.

Funzionario	C1 11.094,53	C2 12.881,47	C3 14.677,71	C4 16.485,30	C5 18.447,84
Collaboratore	B1 8.907,85	B2 9.899,45	B3 10.953,02	B4 12.037,58	
Operatore	A1 7.089,92	A2 7.895,59	A3 8.670,28	A4 9.444,96	

Valori differenziali annui lordi.

Funzionario	C1 -	C2 1.786,94	C3 1.796,24	C4 1.807,59	C5 1.962,54
Collaboratore	B1 -	B2 991,60	B3 1.053,57	B4 1.084,56	
Operatore	A1 -	A2 805,67	A3 774,69	A4 774,68	

Tabella 4

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: incrementi della retribuzione tabellare

INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili per 13 mensilità

ex Area	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
1ª area	1	C3	60.000	30,99	50.000	25,82
	2	C2	55.000	28,41	46.000	23,76
	3	C1	50.000	25,82	41.000	21,17
2ª area	3	C1	50.000	25,82	41.000	21,17
	4	B2	46.000	23,76	38.000	19,63
	5	B1	43.000	22,21	36.000	18,59
3ª area	5	B1	43.000	22,21	36.000	18,59
	6	A2	40.000	20,66	34.000	17,56
	7	A1	38.000	19,63	31.000	16,01
4ª area	7	A1	38.000	19,63	31.000	16,01
	8	A1	38.000	19,63	31.000	16,01
	9	A1	38.000	19,63	31.000	16,01

Tabella 5

NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI TABELLARE

Valori mensili per 13 mensilità

ex Livello	*Nuova posizione economica*	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
		Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
Funzionario	C3	27.820.000	14.367,83	28.420.000	14.677,71
	C1	20.990.000	10.840,43	21.482.000	11.094,53
Collaboratore		16.816.000	8.684,74	17.248.000	8.907,85
Operatore		13.356.000	6.897,80	13.728.000	7.089,92

TABELLA 6

Professionisti dipendenti: corrispondenze per il primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione

Precedente qualifica	Precedente Livello	Tabellare annuale per dodici mensilità		Nuova posizione economica	Nuova categoria
		Lire	Euro		
I^a qualifica professionale	livello 1	-	-	PI 1	I^a qualifica professionale
	livello 2	-	-	PI 2	
	livello 3	-	-	PI 3	
	livello 4	-	-	PI 4	
II^a qualifica professionale	livello 1	21.404.000	11.054,24	PII 1	II^a qualifica professionale
	livello 2	25.945.000	13.399,47	PII 2	
	livello 3	31.134.500	16.079,63	PII 3	
	livello 4	36.280.000	18.737,06	PII 4	

Tabella 7

Professionisti dipendenti: incrementi della retribuzione tabellare

INCREMENTI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili per 13 mensilità

ex Qualifica	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
I^a qualifica professionale	1	PI 1	68.000	35,12	57.000	29,44
	2	PI 2	75.000	38,73	62.000	32,02
	3	PI 3	87.000	44,93	73.000	37,70
	4	PI 4	119.000	61,46	99.000	51,13
II^a qualifica professionale	1	PII 1	51.000	26,34	43.000	22,21
	2	PII 2	58.000	29,95	49.000	25,31
	3	PII 3	67.000	34,60	56.000	28,92
	4	PII 4	75.000	38,73	62.000	32,02

Tabella 8

Professionisti dipendenti: nuova retribuzione tabellare

RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori mensili per 12 mensilità

ex Qualifica	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*dal 1.11.98*		*dal 1.6.99*	
			Lire	**Euro**	**Lire**	**Euro**
I^a qualifica professionale	1	PI 1	33.028.000	17.057,54	33.712.000	17.410,79
	2	PI 2	37.112.000	19.166,75	37.856.000	19.550,99
	3	PI 3	45.256.000	23.372,77	46.132.000	23.825,19
	4	PI 4	65.640.000	33.900,23	66.828.000	34.513,78
II^a qualifica professionale	1	PII 1	22.016.000	11.370,32	22.532.000	11.636,81
	2	PII 2	26.641.000	13.758,93	27.229.000	14.062,60
	3	PII 3	31.938.500	16.494,86	32.610.500	16.841,92
	4	PII 4	37.180.000	19.201,87	37.924.000	19.586,11

Tabella 9

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: indennità di Ente

Valori mensili per 12 mensilità

Nuova posizione economica	*Indennità*	
	Lire	**Euro**
C3	502.000	259,26
C2	412.000	212,78
C1	383.000	197,80
B2	350.000	180,76
B1	328.000	169,40
A2	315.000	162,68
A1	296.000	152,87

Tabella 10

Personale area tecnica-economica-amministrativa ed operativa: compenso accessorio una tantum

ex Area	*ex Livello*	*Nuova posizione economica*	*Compenso*	
			Lire	**Euro**
1ª area	1	C3	4.822.000	2.490,36
	2	C2	4.396.000	2.270,34
	3	C1	3.970.000	2.050,33
2ª area	3	C1	3.970.000	2.050,33
	4	B2	3.685.000	1.903,14
	5	B1	3.448.000	1.780,74
3ª area	5	B1	3.448.000	1.780,74
	6	A2	3.220.000	1.662,99
	7	A1	3.012.000	1.555,57
4ª area	7	A1	3.012.000	1.555,57
	8	A1	2.766.000	1.428,52
	9	A1	2.598.000	1.341,76

ALLEGATO A
DECLARATORIE DELLE CATEGORIE/QUALIFICHE PROFESSIONALI E RELATIVI PROFILI PROFESSIONALI ESEMPLIFICATIVI

AREA TECNICA, ECONOMICA ED AMMINISTRATIVA

CATEGORIA OPERATORI

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

4 conoscenze di tipo operativo (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione ed eventuali corsi di formazione specialistici;

4 contenuti ausiliari ed esecutivi, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

4 problematiche lavorative di tipo semplice;

4 relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
Lavoratrice/lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.
Lavoratrice/lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando gli ordinari sistemi di videoscrittura, fogli elettronici e software grafici, nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
Autista, Manutentore, Operatore amministrativo

CATEGORIA COLLABORATORI

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

4 conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

4 contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
4 problematiche lavorative di media complessità da affrontare attraverso modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
4 relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività di elaborazione e di istruttoria su procedure amministrative, contabili con esame di merito, anche mediante l'utilizzazione di strumenti di office automation, di procedure automatizzate interattive.
Lavoratrice/lavoratore che svolge attività di elaborazione e di istruttoria su processi tecnici con esame di merito, anche mediante l'utilizzazione di strumentazione tecnica.
Lavoratrice/lavoratore che provvede alla ordinaria gestione dei sistemi di elaborazione e delle applicazione informatiche in uso, nonché dei servizi di rete.
Lavoratrice/lavoratore che, anche coordinando altri addetti ed utilizzando strumenti di office automation, cura le pubbliche relazioni connesse con le attività istituzionali, organizza riunioni, conferenze e convegni.

Appartengono, ad esempio, a questa categoria i seguenti profili:
Collaboratore amministrativo, Collaboratore tecnico, Collaboratore informatico, Segretario di alta direzione

CATEGORIA FUNZIONARI

Il personale appartenente alla categoria Funzionari opera strutturalmente nel processo produttivo ed è responsabilizzato su obiettivi gestionali e di prestazione. Può assumere il coordinamento e la responsabilità di moduli organizzativi, ottimizzando l'utilizzo delle risorse umane e materiali assegnate. Può svolgere anche funzioni di staff e di supporto, rispetto ad altri processi organizzativi, assumendo il ruolo di "facilitatore di processo", ai fini del raggiungimento di obiettivi prestabiliti. Possiede elevate conoscenze su ambiti specialistici o plurispecialistici ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento.

3.1 PROFILI CON TABELLARE CORRISPONDENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA C1

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :
4 elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
4 contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi e con possibilità di coordinamento, direzione e

organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;
- 4 problematiche lavorative di tipo complesso da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- 4 relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa e contabile dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.
Lavoratrice/lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.

Appartengono, ad esempio, a questo gruppo i seguenti profili:
Funzionario amministrativo, Funzionario informatico

3.2 PROFILI CON TABELLARE CORRISPONDENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA C3

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :
- 4 elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con …) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- 4 contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi e con possibilità di coordinamento e organizzazione di unità di media dimensione e complessità di livello non dirigenziale;
- 4 problematiche lavorative ad elevata complessità da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- 4 relazioni organizzative interne prevalentemente di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto prevalentemente con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/Lavoratore che svolge attività gestionale o attività amministrative di elevato livello, nei diversi ambiti di intervento dell'ente, pianificando e controllando le attività di sua responsabilità, anche mediante tecniche di project management, integrando diversi contributi specialistici, organizzando e coordinando il lavoro dei collaboratori, utilizzando tecniche gestionali ed organizzative avanzate, interpretando ed applicando ai casi concreti norme e prescrizioni di carattere generale, mediante la ricerca dei più efficaci percorsi applicativi.

Appartengono, ad esempio, a questo gruppo i profili di Specialista senior di sistemi informatici, Specialista senior di organizzazione e gestione

AREA OPERATIVA

Il personale dell'area operativa appartenente alla categoria Funzionari svolge attività di vigilanza e controllo in ambito aeroportuale, nell'ambito della legislazione e delle norme speciali – nazionali ed internazionali – che regolano le operazioni direttamente o indirettamente connesse all'attività della navigazione aerea.

1. FAMIGLIA PROFESSIONALE DEGLI ADDETTI ALLA VIGILANZA E CONTROLLO IN AMBITO AEROPORTUALE (PROFILI CON TABELLARE CORRISPONDENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA C1)

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

4 elevate conoscenze specialistiche nel campo dell'aeronautica generale, del controllo del traffico aereo, della navigazione aerea e della meteorologia ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento; conoscenza della lingua inglese; le predette conoscenze sono acquisite anche mediante adeguata formazione d'ingresso;

4 contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi alla sicurezza in ambito aeroportuale e con possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;

4 problematiche lavorative di tipo complesso relativa alla sicurezza dei voli e degli aeroporti, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

4 relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con i direttori di aeroporti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge: I) attività di vigilanza in ambito aeroportuale, controllando in particolare il movimento degli aeromobili in arrivo ed in partenza, i documenti tecnici ed amministrativi sulle condizioni degli aeromobili e sulla idoneità dell'equipaggiamento, i programmi di volo e gli orari, la corretta applicazione di norme e di regolamenti; II) attività finalizzate alla impostazione ed attuazione di piani e procedure riguardanti la sicurezza del traffico

Appartiene, ad esempio, a questa famiglia professionale il profilo di Addetto al traffico aereo

2. FAMIGLIA PROFESSIONALE DEGLI ISPETTORI DI VOLO (PROFILI CON TABELLARE CORRISPONDENTE ALLA POSIZIONE ECONOMICA C3)

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

4 elevate conoscenze specialistiche nel campo dell'aeronautica generale, del controllo del traffico aereo, della navigazione aerea e della meteorologia, con particolare riferimento alle principali normative italiane ed internazionali di riferimento (la base di conoscenze è acquisibile con precedenti esperienze di pilota e relative abilitazioni) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento; elevata conoscenza della lingua inglese;
4 contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi alla sicurezza del volo e con possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;
4 problematiche lavorative di tipo complesso relativa alla sicurezza dei voli e degli aeroporti, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
4 relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con i soggetti che operano in ambito aeroportuale (ad esempio, compagnie aeree, vettori ecc.) di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge: I) attività di vigilanza relative alla sicurezza dei voli, con particolare riferimento ai controlli dell'organizzazione operativa e delle attività dei privati titolari di concessione governativa, al controllo delle rotte e degli scali, della capacità dei piloti, dell'addestramento e dei manuali operativi; II) attività finalizzate alla formulazione di direttive, pareri, studi ed alla elaborazione di normativa operativa

Appartiene, ad esempio, a questa famiglia professionale il profilo di Ispettore di volo

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 8 comma 5 del d. lgs. 25 febbraio 1999, n. 66, ai Tecnici investigatori dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per gli Ispettori di volo dell'ENAC. A tale personale si applicano, conseguentemente, tutte le disposizioni contrattuali, sia relative agli aspetti economici che normativi, di cui siano destinatari i predetti ispettori di volo.

Le competenze e i principali contenuti lavorativi del profilo professionale di Tecnico investigatore sono stabiliti come segue:

4 elevate conoscenze nel campo aeronautico, nell'ingegneria aeronautica, nella condotta di aeromobili, nel controllo del traffico aereo, nelle tematiche relative ai fattori umani, tecnici ed ambientali in connessione con le tecniche di prevenzione ed investigazione di incidenti o inconvenienti associati all'impiego degli aeromobili, nonché nel campo della navigazione aerea, della meteorologia, della normativa nazionale ed internazionale di riferimento, (la base di conoscenze è acquisibile con laurea nei campi disciplinari correlati all'esercizio delle attività o con elevata esperienza nella condotta di aeromobili), con un grado di esperienza pluriennale e frequente necessità di aggiornamento; elevata conoscenza della lingua inglese;
4 contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza del Volo, con particolare riferimento alla conduzione delle inchieste sugli incidenti ed

inconvenienti aerei, alla individuazione delle cause degli stessi ed alla predisposizione di raccomandazioni, alla prevenzione di incidenti ed inconvenienti; capacità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;

4 problematiche lavorative di tipo complesso, da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

4 relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (ad esempio con altre istituzioni ed operatori aeronautici nazionali ed internazionali) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni di natura diretta, anche complesse e negoziali, con i soggetti che operano in ambito aeronautico.

PROFESSIONISTI

I professionisti costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi dell'ente. Essi rappresentano un'area di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale che ne giustifica l'inclusione in una separata sezione del contratto.
La particolare natura, lo spessore delle responsabilità ed il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che tale personale esplica attraverso la prestazione degli apporti specialistici volti allo svolgimento delle attività istituzionali.
L'attività dei professionisti, sotto questo aspetto, è rivolta al continuo miglioramento e mantenimento della sicurezza del volo e si svolge in conformità alle normative che disciplinato l'esercizio della professione. Di tale attività essi rispondono a norma di legge con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.
I professionisti, pur nel rispetto delle norme deontologiche che promanano dall'ordine professionale di appartenenza, si attengono, nell'ambito della propria autonomia, alle regole e procedure stabilite dall'ente al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente.
Ciò posto, l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si inscrive in un contesto unitario che deve orientarsi al risultato e coerentemente tendere, con il concorso di tutte le componenti, al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.
Tale aspetto postula la necessità che l'attività dei professionisti, pur nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

1. PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

4 conoscenze approfondite e specialistiche di elevato livello nell'ambito professionale di competenza (la cui base teorica è acquisibile mediante laurea ed iscrizione ad ordine o registro professionale), ed un grado di esperienza pluriennale con necessità di aggiornamento continua;

4 attività professionale ad alto contenuto discrezionale ed attività di supporto e consulenza interna, con assunzione diretta di responsabilità e possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative di livello non dirigenziale;

4 problematiche lavorative di elevata complessità richiedenti integrazione ed elaborazione di conoscenze, conoscenza di casi concreti, ricerca ed individuazione di soluzioni innovative;
4 relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, nonché relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività professionale nell'ambito delle attribuzioni di ingegnere, nonché attività di formazione e di volo, attività peritale, investigazioni su inconvenienti in servizio e che, nell'ambito degli indirizzi ed obiettivi assegnati, assume provvedimenti ed atti a rilevanza esterna ed intrattiene relazioni con enti o autorità nazionali o straniere, anche con funzioni di rappresentanza dell'ente.

Appartiene, ad esempio, a questo gruppo il profilo di Ingegnere, Architetto, Medico, Avvocato, Psicologo, Revisore contabile.

2. SECONDA QUALIFICA PROFESSIONALE

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
4 conoscenze approfondite e specialistiche di elevato livello nell'ambito professionale di competenza (la cui base teorica è acquisibile mediante diploma ed iscrizione ad ordine o registro professionale), ed un grado di esperienza pluriennale con necessità di aggiornamento continua;
4 attività professionale a contenuto discrezionale ed attività di supporto e consulenza interna, con assunzione diretta di responsabilità e possibilità di coordinamento, direzione e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità organizzative semplici di livello non dirigenziale;
4 problematiche lavorative di elevata complessità richiedenti integrazione ed elaborazione di conoscenze, conoscenza di casi concreti, ricerca ed individuazione di soluzioni innovative;
4 relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, nonché relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale.

Esemplificazione dei profili

Lavoratrice/lavoratore che svolge attività professionale nell'ambito delle attribuzioni di perito, nonché attività di formazione e di volo, attività peritale, investigazioni su inconvenienti in servizio e che, nell'ambito degli indirizzi ed obiettivi assegnati, assume provvedimenti ed atti a limitata o media rilevanza esterna ed intrattiene relazioni con enti o autorità nazionali o straniere.

Appartiene, ad esempio, a questo gruppo il profilo di Perito, Geometra.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sulla esigenza di valorizzare, anche mediante la individuazione di uno specifico incentivo economico, le funzioni di "reggente" di uffici di livello dirigenziale che vengono svolte dal personale non dirigente.

Per questa finalità le parti ritengono che una specifica disciplina in materia sarà individuata nell'ambito del rinnovo del contratto collettivo dell'area della dirigenza utilizzando le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali temporaneamente vacanti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano sulla esigenza di procedere, in sede di rinnovo del contratto relativo al prossimo quadriennio 2002-2005, alla revisione ed all'aggiornamento del sistema di classificazione dei professionisti dipendenti, sia per gli aspetti ordinamentali che economici, in relazione all'evoluzione dei sistemi di classificazione di tale personale in atto nell'ambito del lavoro pubblico, alle necessità organizzative e funzionali dell'ente ed alle innovazioni che caratterizzano l'attuale assetto dell'area dirigenziale. A tale fine, viene ritenuto prioritario l'obiettivo di una riconfigurazione dell'assetto professionale mediante riduzione degli attuali livelli di professionalità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione al peculiare contenuto professionale del profilo di ispettore di volo ed alle condizioni del mercato del lavoro relative a tale profilo, le parti concordano sulla esigenza di attivare in sede locale gli opportuni meccanismi per consentire, mediante lo strumento della progressione orizzontale, lo sviluppo degli ispettori di volo neoassunti, dopo un breve periodo di permanenza nella posizione di ingresso C3, alla successiva posizione economica C4.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sulla necessità di procedere entro breve tempo, e comunque non oltre il 30/06/2001, alla indizione delle elezioni delle R.S.U. presso i relativi ambiti territoriali, al fine di dare piena attuazione alla disciplina sulla contrattazione integrativa a livello territoriale di cui agli artt. 4 e 11.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che in materia di accesso alla qualifica di dirigente di ruolo nelle amministrazioni statali, sono considerati equipollenti all'ex carriera direttiva i profili professionali, corrispondenti alle posizioni economiche C1 e C3 della categoria Funzionari, per l'accesso ai quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti convengono che la prima applicazione della disciplina sulle progressioni verticali di cui all'art. 54, dovrà consentire, anche in deroga al periodo di cui allo stesso art. 54 comma 3, la prioritaria valutazione e selezione:

a) del personale appartenente all'ex settimo livello della quarta area ed agli ex sesto e settimo livello della terza area, per l'eventuale passaggio alla posizione economica iniziale della nuova categoria Collaboratore; a tal fine, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto sono attivati specifici percorsi formativi e di riqualificazione professionale rivolti al predetto personale;
b) delle posizioni di lavoro caratterizzate da esercizio prolungato di mansioni di particolare complessità e competenza, con particolare riferimento al personale della ex seconda area, quarto livello; a tal fine, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL sono avviate, previa concertazione, le procedure selettive per il passaggio alla categoria immediatamente superiore del personale interessato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti concordano nel ritenere che i profili professionali dell'area operativa collocati nella categoria Collaboratori, di cui all'art. 60 comma 3, siano connessi a ruoli o funzioni ad esaurimento, per i quali non si prevedono future assunzioni di personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti condividono l'esigenza che l'ENAC individui, nel rispetto dei principi generali vigenti in materia, specifici percorsi che consentano la stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale con funzioni di Ispettore di volo ed il passaggio all'Area dei Professionisti per il personale interno in possesso dei prescritti requisiti per l'accesso a tale Area. A tal fine, l'Ente, previo confronto con le Organizzazioni sindacali ed entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto, adotterà specifiche discipline che consentano di realizzare i relativi percorsi di valorizzazione professionale, anche attraverso idonee e mirate iniziative formative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Le parti convengono sulla esigenza che nell'applicazione della disciplina sulle posizioni organizzative dei professionisti di cui agli artt. 83 e 84, siano riconosciute indennità di posizione in misure tali da incentivare e compensare adeguatamente le maggiori responsabilità derivanti dagli incarichi di nuova attribuzione e comunque non inferiori ai trattamenti economici in godimento, tenuto anche conto delle disponibilità derivanti dall'art. 92, comma 3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti condividono la necessità che l'ente, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, verifichi le condizioni di mercato per la stipulazione di idonee forme assicurative che consentanto una completa copertura del rischio derivante da responsabilità civile dell'Enac verso terzi e che conseguentemente garantiscano la copertura del rischio anche in favore del personale impegnato nelle attività dalle quali possano derivare tali responsabilità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti assumono l'impegno a ridefinire, entro termini ravvicinati, la disciplina sui diritti e sulle prerogative sindacali, in coerenza con l'analoga regolamentazione introdotta nei comparti del lavoro pubblico. Restano nel frattempo confermate le disposizioni attualmente in vigore.

02A00030

GIANFRANCO TATOZZI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(5651314/1) Roma, 2002 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.